

分级诊疗背景下医院人力资源配置的合理性分析

刘世有

四川省泸州市人民医院, 中国·四川 泸州 646000

【摘要】随着社会各界对医疗卫生整体水平相关要求的不断增加,分级诊疗制度已经成为我国医疗卫生体制改革的一项关键决策。基于此,本文通过对分级医疗背景下我国医院人力资源配置过程中所产生的具体问题进行分析,抛砖引玉提出了几项促进人力资源改革,实现医院内部人力资源转型的战略性建议,并以此来帮助医院内部管理层能够尽快达到人力资源合理配置的主要目的。

【关键词】分级诊疗背景; 医院人力资源配置; 合理性; 研究分析

所谓分级诊疗制度,指的就是各发达国家为了避免医疗资源浪费,缓解人力资源配置不平衡现象而实施的一项就诊制度。从本质上来说,分级诊疗制度就是按照患者自身疾病的轻重缓急,通过对治疗过程中难易程度的等级划分,来广泛推行的一种医疗处理手段。但是,由于该项制度受医疗环境的影响较大,而我国医院内部人力资源管理也存在着诸多问题,因此在推行过程中,不可避免地产生了较多的矛盾和风险,一方面降低了病患就诊的效率,另一方面也影响了整个医疗卫生系统的诊疗水平。

1 分级诊疗背景下医院人力资源所面临的问题

1.1 人力资源规划没落实到医院战略层面

对于部分医院而言,虽然已经遵循分级诊疗的政策,但是人力资源规划仍旧未上升到医院战略层面,无论是职称晋升、业绩评价还是薪酬福利,均缺少相关的管理制度,甚至对于诸多基层医院而言,所采取的人事制度过于落后。换言之,有少部分医院未做到与时俱进,构建现代化人力资源管理制度,导致后续的医疗资源优化配置受到影响,优秀的医务人员能力难以发挥。

1.2 未建立起完善的薪酬福利制度

在部分医院中,另一个制约自身水平提升的因素就是内部医务工作者享受到的福利薪酬待遇较低,相关工作人员的付出和收入不成正比,再加之医疗卫生机构缺乏晋升空间,医务人员所能够掌握到的资源十分有限,因此绝大多数医疗人才都不愿意投身于基层医院的建设中来。但从本质而言,新医改制度之所以要加快我国分级诊疗制度的发展进程,其内在意义就是为了全面实现医院之间的联动,在促进优质医疗资源逐步下沉的过程中,更切实地满足群众的医疗诉求。但是由于部分医疗卫生机构的薪酬福利制度与医务人员自身的工作任务产生了出入,因此极大地削弱了优秀人才信心,在这种恶性循环下,也导致医院建设水平较低。

1.3 医疗卫生工作人员的发展环境较差

当前,在我国医疗卫生系统的运行过程中,由于其内部透明度不高,缺乏社会舆论的监督与管理,部分医院的医生多点执业、医院上下级薪酬待遇标准差距大等问题频频发生,这不但打破了医院内部的平衡性,同时也极大地降低了基层医务工作者的工作积极性。再加之个别基层医疗卫生机构对于人员晋升空间的压缩,致使部分优秀人才难以在繁重的工作中寻求发展,既限制了其工作能力的提升,威胁了人力资源管理水平的提高,同时也阻碍了医院的全面健康可持续发展。

2 分级诊疗背景下医院人力资源配置不合理的原因分析

2.1 部分医院医务工作人员地位低

分级诊疗的第一个环节就是基层首诊,这也就意味着病患在

诊疗过程中必须先由基层医疗卫生机构的工作人员对其进行诊断,之后才能对病情的严重程度及治疗的困难程度进行分级。但是受基层医院医疗卫生资源分配不到位等因素的影响,导致内部对于硬件设施的投入远远高于人力资源的投入。在此过程中,可以明显得出基层医务工作人员地位较低的结论。同时,在部分基层医院中,个别工作人员并不具备完善的医疗设备操作能力,导致相当多的设备都被积压在仓库中,并未在工作过程中实现有效的利用。在这种情况下,医务工作人员的专业性被极大地削弱,服务作用的日益凸显反而暴露了分级诊疗背景下医院内部人力资源配置不合理的问题。

2.2 医院优质人力资源难以在运营过程中实现下沉

一方面,在大型医院向基层医院的对口帮扶中,为了保证其自身的经营状况以及病患的基本医疗需求,因此很难将优秀的医疗工作人员派遣至帮扶一线。一是由于大型医院本身业务较为繁忙,人才资源整体较为缺乏,难以及时抽调优质人员前往基层;二是不少大型医院各科室的优秀医务工作者都是学科带头人或是医院骨干,在对其进行抽调时,难免会导致科室出现部分病患无人医治的现象,影响大型医院的运营状况;

另一方面,即使大型医院有意向对基层医院进行对口帮扶,但是受医院本身和医生之间约束性不强等原因的影响,导致个别优秀医务工作人员被派遣的意愿不高,因此在资源下沉的过程中很难实现有效推进。

2.3 部分基层医院被排除在医联体建设体系之外

在基层医疗卫生服务机构中,乡镇医院及县级医院作为沟通乡村病患的重要分级诊断环节,以及保障乡村医疗卫生体系正常运行的中坚力量,其关键性作用并未在现阶段的医联体建设过程中体现出来。通过对其整体运营状况的调查可知,受人力资源管理水平的影响,县级医院及乡镇医院的医疗质量和服务质量并不高,相当多的病患在基层医院进行诊疗时,并不能够实现及时医治,随着社会不断发展水平的不断提升,部分基层医院却发生了诊疗人次、住院人次下降,医院总收入急剧降低的现象。在这种情况下,基层医疗卫生机构人才资源愈发供给不足,甚至在医联体建设过程中,也因实际医疗水平的降低而被排除在外。

3 分级诊疗背景下提升医院人力资源配置合理性的相关策略分析

现阶段,随着分级诊疗制度在我国医疗卫生系统中的不断落实,国家医疗部门及社会各界都全面提升了对基层医院的重视。特别是在医院首诊过程中,分级诊疗也进一步实现了带动医院内部人力资源管理水平提升的重要目标。由此可知,分级诊疗不但是整个国际社会提升医疗资源利用率的关键手段,更是促进我国医疗卫生事业全面发展的重中之重。因此,各级医院要想在分级诊疗的时代背景下全面提高医院人力资源配置的合理性,

就要求其能够在建设过程中, 做好以下几点:

3.1 全面增强医务工作人员的专业化技术水平

前文已经提到过, 医疗卫生服务系统既是维持人民群众正常医疗需求的重要支持, 同时也是保障医疗系统运转的中坚力量, 因此, 绝大多数病患在诊疗过程中, 医院是满足其主要诉求的重点单位。这就要求整个医疗系统内部必须合理配置优质医疗卫生资源, 改善医院的工作环境, 提升医院本身的福利水平, 面向社会广泛接纳优质的医务工作人员, 并在此基础上, 为工作表现佳、服务质量高的医务人员提供晋升机会及培训机会, 让其能够在工作过程中实现自身的进步与发展, 从而增强医院整体的凝聚力, 进而实现医院工作质量的提高。

3.2 通过对分级制度的分析, 来制定出配套的人力资源管理制度

在我国医疗卫生系统内部, 并未建立起完善的人力资源管理制度, 因此, 受传统管理理念的影响, 导致绝大多数优秀人才都涌入了大城市中的大型医院内部, 同时, 人民群众的思想观念也自然而然地发生了变化, 因而产生了大型医院人满为患、基层医院门可罗雀的现象。这就要求国家医疗部门必须通过对医疗机构实际状况的调查, 实事求是的制定出科学且适当的人力资源管理制度。一方面, 医院加强与医疗类院校的合作, 有针对性的对人才资源进行培养, 在逐步提升基层医院医务人员社会地位及工作地位的同时, 保障其发展前景的开阔性; 另一方面, 为了完成全科医院的发展目标, 就要求各级医院能够在人才培养的过程中建立起人才梯队管理制度, 从而为社会培养出更多优质人才。

3.3 为医务人员构建起良好的发展环境

第一, 为了更好地调动起医务工作人员的工作积极性, 就要求医院能够在发展过程中制定出合理的业绩考核和薪酬激励制度, 让医务人员能够在工作中获得与自身工作效果相匹配的福利待遇;

第二, 面向全体医务工作人员, 为其提供充足的人才发展空间。在分级诊疗制度的落实过程中, 医院必须通过对自身学科侧重点及科室内部相关医务人员的工作特点, 对优秀人才资源进行资金扶持, 并通过对内部资源的统筹配置, 为其提供晋升发展机会;

第三, 医院上级管理人员必须坚持贯彻落实以人为本的管理理念, 始终将人才资源的合理化配置放在工作首位, 从而为医务人员构建起良好的发展环境。

3.4 制定出合理的医院人力资源发展战略

一方面, 医院必须将分级诊疗制度作为所有工作的根本, 并通过对国家相关医疗卫生政策的参考与分析, 结合医院自身的发展方向, 来制定出促进医院人力

资源管理水平、提升人才资源质量的规划方案; 另一方面, 及时对医疗市场的竞争状况进行研究, 并通过对病患发展趋势的分析, 来对病种分类及医院未来工作的侧重点进行调整规划, 从而准确预测医院内部对人才需求的基本类型和专业方向。

3.5 做好人才引进与培养

医院需进一步完善人才引进机制, 积极贯彻人力资源规划, 设定详细的人才引进目标, 对于不同的人才要采取不同的方案, 打造绿色通道, 吸引高层次人才参与其中, 从根本上解决领军人才缺乏的问题。另外要构建高层次人才信息库, 将高层次人才进行分层与分类管理。除此之外, 医院还需要创新人才培养机制, 在人力资源配置中人才培养是基础, 医院需要结合医生的职业生涯进行人才分类, 无论是知识还是业务技能都需加以培训, 提高其学历与职称。另外要通过国外学习、国内进修等方式进行人才培养。医院还需构建医联体, 与其它医院相互合作, 实现人才流动, 以此丰富经验。

结语:

综上所述, 在分级诊疗的背景下加强对医院内部人力资源的合理配置, 既符合时代发展的整体趋势, 又满足了社会各界和人民群众的基本医疗需求。这一制度不但能够从根本上解决当前医院资源浪费、病患就医难、医院病床分配不合理等现象, 同时也能够更有针对性的为不同患者提供及时的救治, 特别是在当前时代背景下, 为了更好的践行新医改政策的相关要求, 满足社会各界人民群众对于医疗卫生治疗效果的重要需求, 就需要各级医院能够通过对我国医疗卫生情况的具体分析, 在全面借鉴其他国家先进医疗卫生体制改革经验的基础上, 更深入的发挥出分级医疗制度的全部积极作用。

参考文献:

- [1] 叶映梅, 胡运娇, 劳振雄. 分级诊疗下基层医院卫生人力资源配置分析[J]. 中国城乡企业卫生, 2020, (2): 78-80.
- [2] 李波霖, 张慧, 刘畅, 林仁勇, 温浩, 吐尔干艾力·阿吉, 邵英梅. 新疆包虫病外科救治定点医院人力资源现状研究[J]. 中国社会医学杂志, 2020, 第38卷(1): 101-104.
- [3] 施骞. 上海市农村地区分级诊疗制度运行现状调查——以崇明区SX镇为例[D]. 沈阳农业大学, 2020.